صنعت‌جو، اعظم؛ محمودی توپکانلو، حسن؛ طاهری، ابوالفضل؛ شفیعی، سیدمسعود (۱۳۹۵). تعهد سازمانی در پرتو توسعه توانمندسازی روانشناختی کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۶ (۲)، ۲۰۵-۱۸۵.

تعهد سازمانی در پرتو توسعه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

دکتراعظم صنعت‌جو[۱]، حسن محمودی توپکانلو[۲]، ابوالفضل طاهری[۳]، سید مسعود شفیعی[۴]

تاریخ دریافت: ۹۴/۵/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۱۵

چکیده

هدف: *تعهد سازمانی نگرش کارکنان نسبت به سازمان است که ضمن مشخص کردن رابطه بین آنها، در تصمیم‌گیری درباره ادامه یا لغو عضویت افراد در سازمان مؤثر است. از جمله متغیرهایی که تأثیر زیادی در توسعه تعهد سازمانی در کارکنان دارد، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است. هدف مقاله حاضر بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد است.*

روش: *این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کتابداران کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می‌دهد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) شامل ۵ بعد احساس خودکارآمدی (شایستگی)، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس معنادار بودن و اعتماد بهره گرفته شد.*

یافته‌ها: *میانگین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در حد متوسط است. بین توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین وضعیت استخدامی و سابقه کاری کتابداران با توانمندسازی روان‌شناختی و همچنین سابقه کاری کتابداران با تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.*

کلیدواژه‌ها: *تعهد سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه فردوسی مشهد.*

---

۱. عضو هیأت‌علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، sanatjoo-a@um.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)، hmahmoudi965@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات فناوری اطلاعات در امور سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، a.tahery68@gmail.com

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، m.shafie.67@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند و به‌خوبی دریافته‌اند، به‌کارگیری نیروی انسانی خلاق و ماهر به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای هر سازمانی مطرح است. از این‌رو، توجه به مقوله تعهد و وفاداری، انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته و وظایف فرا نقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است. از سوی دیگر، پیچیدگی فزاینده فعالیت سازمان‌ها با تغییرات سال‌های اخیر، مبحث تعهد را بسیار مهم ساخته است. دیدگاه‌های مطرح در این زمینه معتقدند که به‌منظور ایجاد فضای کاری موفق، سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی متمرکز کند و تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان مورد توجه قرار دهد. تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مهمی بر عملکرد سازمان دارد؛ چراکه وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد و نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. بنابراین، از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر نیروی انسانی وفادار و متعهد می‌باشد و عدم توجه به اهمیت تعهد سازمانی هزینه‌های زیان‌باری برای سازمان به‌دنبال دارد.

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به‌واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی و توجه آنها به موفقیت، پیشرفت و رفاه سازمان به‌وجود می‌آید (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). کتابخانه‌ها نیز همانند سایر سازمان‌ها تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی در بخش فناوری، افزایش انتظارات کاربران، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، منابع و بودجه محدود و کمبود نیروی انسانی، نیاز به کارمندانی دارد که خود را متعهد به ادامه خدمت بدانند و انگیزه، پشتکار و کارایی بالایی نیز در انجام مسئولیت‌های خود داشته باشند. با افزایش عملکرد کارکنان، سطح کیفیت ارائه خدمات در کتابخانه نیز افزایش می‌یابد و در جهت رشد و تعالی جامعه اطلاعاتی و همچنین بقای سازمان کتابخانه‌ها در دنیای رقابتی گامی برداشته می‌شود. بنابراین، کتابخانه‌های امروزی به افرادی نیاز دارند که مشکل‌گشا و توانمند باشند و بتوانند با استفاده از دانش، مهارت و تعهد خود، موجبات اثربخشی سازمان را فراهم آورند. به بیان دیگر، بنا به گفته قلی‌زاده آذری و سعیدی (۱۳۸۸) کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که ضمن متعهد بودن به سازمان خود، از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به‌خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه یاری‌دهنده مدیران باشد فرآیند توانمندسازی کارکنان است (عبداللهی و نوه-

ابراهیم، ۱۳۸۵؛ Menon, 2001). توانمندسازی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای مطلوب نقش و مسئولیتی که در سازمان به‌عهده دارند و توأم با کارایی و اثربخشی خواهد بود. همچنین از دیدگاه ویکینسون[1] (۱۹۹۸) توانمندسازی به ایجاد و تقویت اعتماد به نفس افراد نسبت به خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت های سازمان گفته می‌شود.

یکی از راهکارهای ارائه‌شده برای توسعه تعهد سازمانی کارکنان، افزایش توانمندی آنها در سازمان می‌باشد، چنانچه گفته می‌شود افراد توانمند در قبال مسئولیت‌ها و کارهای خود با انگیزه بالا و بهتر به سازمان در انجام کارها و پیشرفت و توسعه یاری‌رسان می‌باشند. با توجه به نقش مهمی که دو متغیر تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در توسعه عملکرد منابع انسانی و سازمان دارند و با توجه به خلأ پژوهشی این زمینه در کتابخانه‌های دانشگاهی، بررسی رابطه بین این دو متغیر مورد توجه این پژوهش قرار گرفته است.

مبانی نظری

در این بخش به‌منظور پی بردن به مفهوم تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، تعریف، مفهوم و بعدهای این دو متغیر به‌طور مختصر ارائه می‌گردد.

تعهد سازمانی

مروری بر سیر مفهومی تعهد سازمانی نشان می‌دهد که دیدگاه‌ها و طبقه‌بندی مایر و آلن[2] (۱۹۹۰) در زمینه قلمرو مفهومی تعهد سازمانی و ابعاد آن، بیش از سایرین مورد توجه و اهتمام قرار گرفته است. از نظر این دو، تعهد حالتی روان‌شناختی است که نخست رابطه کارکنان را با سازمان مشخص می‌کند و در مرحله بعد مستلزم تصمیم‌گیری درباره ادامه یا لغو عضویت افراد در سازمان است. آنها تعهد را به سه دسته تقسیم می‌کنند:

تعهد عاطفی: دل‌بستگی هیجانی کارمند، همانندی و التزام وی نسبت به سازمان. این نوع تعهد از نوع وابستگی عاطفی است که براساس آن، شخص هویت خویش را از سازمان گرفته و به آن احساس

1. Wilkinson
2. Meyer & Allen

تعلق و وابستگی کرده و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی نسبت به سازمان دارند به کارشان در سازمان ادامه می‌دهند و در سازمان می‌مانند (Watkins, 1991).

تعهد مستمر: تعهد فرد به سازمان بر پایه درک وی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان برای فرد دارد. بر این اساس، افراد به این دلیل در سازمان می‌مانند که اگر سازمان را ترک کنند برخی مزایای شغلی از جمله مقام و جایگاه شغلی را از دست خواهند داد، به‌عبارت دیگر، کارکنانی که دلیل اولیه‌شان برای ارتباط با سازمان تعهد مستمر است در سازمان می‌مانند، چراکه به چنین کاری نیاز دارند (Watkins, 1991).

تعهد هنجاری: احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان. به‌عبارت دیگر، افراد در سازمان می مانند چون احساس تکلیف می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند و تجربیات افراد قبل از ورود به سازمان و بعد از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن سازمانی) از عوامل مؤثر بر آن است (Wood, 2008). در مجموع، تعهد هنجاری بیانگر احساس التزام فرد به تداوم کارش است.

توانمندسازی روان‌شناختی

توانمندسازی به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به‌دست آورند. این فرآیند نه‌تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آنها نیز مؤثر است. اسپریتزر[1] (۱۹۹۵) توانمندسازی را به‌عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از پنج بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی‌دار بودن و تأثیرگذار بودن و احساس اعتماد تعریف کرده است؛ اغلب پژوهش‌های صورت گرفته نیز بر همین بعدها تأکید داشته‌اند. در این راستا، بعدهای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در پنج بعد زیر ارائه می‌شود:

احساس معنی‌دار بودن: معنی‌دار بودن شغل یعنی فرد احساس می‌کند که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کند و بین نقش‌های شغلی و باورها، نیازها و رفتارهای فرد نوعی سازگاری وجود دارد. افراد برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل‌اند. همچنین، احساس می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. به‌بیان دیگر، با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل را می‌توان معنی‌دار بودن تعریف کرد (Greasly et al, 2005; Spreitzer, 1995).

احساس خودمختاری: داشتن حق انتخاب، احساس داشتن آزادی در انتخاب شیوه انجام فعالیت‌ها بر پایه قضاوت و درک و تصمیم خود کارمندان است. داشتن حق انتخاب فعالیتی را شامل می‌شود که با

---

1. Spreitzer

احساس آزادی عمل و حق انتخاب همراه است و یک احساس نیاز روانی محسوب می‌شود (Baild, 2006). حس داشتن حق انتخاب به‌همراه حق شایستگی از ملزومات بنیانی انگیزش درونی به‌شمار می‌آید. احساس حق انتخاب به‌معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی و دارای بعدهای تفویض اختیار، اعتماد، امنیت، هدف روشن و اطلاعات است.

احساس خودکارآمدی (شایستگی): در ادبیات روانشناسی توسط بندورا تحت عنوان خود کارآمدی و تسلط شخصی بیان شده است، اما توماس و ولتهوس[1] (۱۹۹۰) از اصطلاح ساده شایستگی استفاده کردند. این حس به باور فرد در مورد توانایی‌هایش برمی‌گردد. خودکارآمدی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام می‌دهد. وقتی افراد توانمند می‌شوند، آنان احساس خودکارآمدی می‌کنند، یا اینکه احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه‌تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند.

احساس تأثیرگذاری: مؤثر بودن یعنی فرد احساس می‌کند که می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیات شغلی اثر بگذارد. افراد توانمند بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، تغییر ایجاد کنند. افرادی که بعد مؤثر بودن در آنها قوی است به محدود شدن توانایی‌های خود توسط موانع بیرونی اعتقاد ندارند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد، آنها احساس کنترل فعال دارند که به آنها اجازه می‌دهد تا محیط را با خواسته‌های خود همسو کنند (Sasiadek, 2006; Spreitzer, 1995).

احساس داشتن اعتماد به دیگران: افراد توانمند دارای اعتماد هستند، یعنی مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد و متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و با آنان (حتی در مقام زیردست) بی‌طرفانه رفتار خواهد شد (Sallee, & Flaherty, 2003; Spreitzer, 1995). افراد دارای اعتماد در ارتباطات خود صادق‌تر و توجه بیشتری به صحبت‌های افراد دیگر می‌نمایند. همچنین، افراد با اعتماد بالا در برابر تغییر کمتر مقاومت می‌کنند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت، احساس اعتماد به افراد توانایی می‌بخشد تا احساس امنیت کنند (Wetten & Cameron, 1988).

1. Thomas & Velthouse

پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌ها، پژوهش‌هایی به بررسی تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی پرداخته‌اند که در ادامه متناسب با اهداف پژوهش حاضر به مرتبط‌ترین آنها اشاره می‌شود:

در داخل کشور، زاهدی و دیگران (۱۳۸۸) در پژوهشی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را در میان کارشناسان اداره امور کل کارکنان بانک ملت مورد بررسی قرار دادند. نتایج آنها نشان داد، به‌طور کلی رابطه مثبت و معنادار میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. به این معنی که افراد توانمند تعهد بالاتری به سازمان داشتند. در پژوهشی مشابه، ابیلی و ناستی‌زایی (۱۳۸۸) نیز به مطالعه رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های شهر زاهدان پرداختند. برای گردآوری داده‌های این پژوهش از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کارکنان پرستاری رابطه معناداری وجود دارد که در این میان بعد احساس اعتماد بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی داشت. در خارج کشور نیز، در مطالعه‌ای جانسن[1] (۲۰۰۴) به بررسی رابطه مثبت بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی با میانجی‌گری تعارض با مدیران ارشد سازمان پرداخت. در این پژوهش رابطه مثبت بین توانمندسازی و تعهد سازمانی تأیید شده است، اما اشاره شده که وجود رابطه مثبت و قوی بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان، وقتی‌که تعارض با مدیران ارشد سازمان وجود داشته باشد مشاهده نمی‌شود. با همین رویکرد، نجفی و دیگران[2] (۲۰۱۱) نیز رابطه بین عدالت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند که در آن متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان عامل‌های میانجی در نظر گرفته شده‌اند. یافته‌های آنها نشان داد که عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر روی رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر دارد. همچنین، توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. از سوی دیگر، رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد و تعهد سازمانی نیز تأثیر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. چونگ،ونگ و لانگ[3] (۲۰۱۲) با هدف بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی به مطالعه ۲۴۷ نفر

1. Janssen
2. Najafi et al.
3. Choong, Wong & Lau

از کارمندان ۴ دانشگاه خصوصی در کشور مالزی به روش سرشماری پرداختند. در این پژوهش نیز، مشابه بسیاری از پژوهش‌های دیگر از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش گویای آن است که‌تعهد سازمانی رابطه مثبتی با توانمندسازی روان‌شناختی دارد. همچنین، از میان چهار متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، احساس تأثیرگذاری رابطه بیشتری با تعهد سازمانی دارد. راوات[1] (۲۰۱۱) نیز با همین هدف به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین ۱۳۳ متخصص فناوری اطلاعات بخش صنعت هند پرداخت. نتایج وی نیز نشان از وجود همبستگی مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه داشت.

در مجموع مرور پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد، همه پژوهشگران بر اهمیت دو متغیر تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان متغیرهای مهم سازمانی که بر عملکرد سازمان و منابع انسانی اثرگذارند، تأکید کرده‌اند. اغلب پژوهش‌ها، پرسشنامه‌های توانمندسازی اسپریتزر و تعهد سازمانی آلن و مایر را برای گردآوری داده‌ها مبنای کار خود قرار داده‌اند که نشان از اهمیت و اعتبار این دو پرسشنامه است. همچنین، با بررسی‌های انجام شده، پژوهشی که در این زمینه در داخل کشور در کتابخانه ها انجام شده باشد مشاهده نگردید که این مهم خود لزوم انجام پژوهش در این زمینه را در کتابخانه‌ها پر رنگ‌تر می‌نماید.

پرسش‌های پژوهش

۱. وضعیت تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟
۲. وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟
۳. آیا بین متغیرهای فردی کتابداران (جنسیت، سابقه کار، و میزان تحصیلات) با توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین میزان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معناداری وجود دارد.

1. Rawat

۲. بین میزان تعهد سازمانی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معنی‌داری، احساس خودکارآمدی، اعتماد، احساس تأثیرگذاری و خودمختاری) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین میزان توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می‌دهند. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های دانشکده‌ای و مرکزی است که در مجموع شامل ۴ کتابخانه و ۶۵ نفر کتابدار است. برای صرفه‌جویی در وقت و هزینه از روش نمونه‌گیری استفاده شد که برای این‌کار روش نمونه‌گیری تصادفی مبنای کار قرار گرفت. بر پایه جدول برآورد حجم نمونه کرجسی- مورگان (دیانی، ۱۳۸۷: ۱۱۹) ۵۶ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند که به تعداد همه آنها پرسشنامه توزیع گردید. در نهایت، از این تعداد، ۴۸ نفر (۸۵ درصد اعضای نمونه) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌های پژوهش حاضر از دو پرسشنامه زیر استفاده شده است:

الف. پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که سه بعد، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را می‌سنجد.

ب. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان نیز از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه نیز دارای ۲۳ گویه است که ابعاد، احساس خودکارآمدی (شایستگی)، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس معنادار بودن، اعتماد را می‌سنجد.

لازم به ذکر است، در بخش مقدماتی ابزار به‌منظور پی بردن به ویژگی‌های فردی کتابداران، پرسش‌هایی در مورد سن، جنسیت، تحصیلات، و سابقه کار مورد پرسش قرار گرفت.

به‌طور کلی، هر یک از پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش تاکنون در پژوهش‌های زیادی به‌کار رفته است (Choong, Wong, & Lau, 2012; Rawat, 2011؛ زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). استفاده مکرر از این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های معتبر نشان‌دهنده روایی است. با وجود این، برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوا و مشورت با صاحب‌نظران (مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی) استفاده شده است. برای بررسی پایایی نیز، تعداد ۱۵ پرسشنامه بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مورد پیش‌آزمون قرار گرفت. آلفای کرونباخ حاصل از بررسی پیش‌آزمون در پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۴۸ و در پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۹۱۹ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و ثبات درونی پرسش‌های این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

تحلیل یافته‌ها

پرسش ۱. وضعیت تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

این متغیر از دیدگاه آلن و مایر (۱۹۹۱) شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. جدول ۱ میانگین و نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای[1] را به‌منظور بررسی وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی نشان می‌دهد. لازم به ذکر است، با توجه به اینکه در این پژوهش نمونه‌گیری صورت گرفته است. از این‌رو، تنها با مقایسه و مشاهده میانگین‌ها نمی‌توان مشخص نمود که میزان هر یک از متغیرها در جامعه مورد بررسی چقدر است. از این جهت برای مقایسه و استدلال بهتر نتایج می‌بایست از آزمون آماری استفاده شود. با توجه به آنکه متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن دارای توزیع نرمال هستند، از آزمون پارامتری تی تک نمونه‌ای برای تعیین تفاوت میانگین جامعه با سطح متوسط استفاده شد. این آزمون برای مواردی به‌کار می‌رود که بخواهیم میانگین نمونه را با میانگین جامعه مقایسه کنیم، یا برای مواردی که بخواهیم میانگین نمونه را با عدد خاصی مثلاً سطح متوسط نمرات مقایسه کنیم (واگان، ۱۳۸۴).

1. One sample T test

جدول ۱. وضعیت تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

متغیر		میانگین	انحراف معیار	حد تعیین شده=۳		
				آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
تعهد سازمانی		۳/۲۱	۰/۵۸	۲/۶	۴۷	۰/۰۱
ابعاد	تعهد عاطفی	۳/۴۵	۰/۷۸	۴/۰۴	۴۷	۰/۰۰
	تعهد مستمر	۲/۷۶	۰/۷۱	۲/۳۲	۴۷	۰/۰۶۵
	تعهد هنجاری	۳/۲	۰/۶	۲/۳۷	۴۷	۰/۰۲۲

همان‌گونه که از جدول ۱ پیدا است، میانگین تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی برابر با ۳/۲۱ می‌باشد که نشان‌دهنده وضعیت متوسط این متغیر می‌باشد. همچنین از میان سه بعد تعهد سازمانی، میانگین تعهد عاطفی با میانگین ۳/۴۵ بیشتر از سایر بعدها است و تعهد مستمر با میانگین ۲/۷۶ از کم‌ترین میانگین را دارد.

مطابق با داده‌های جدول ۱، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون تی تک نمونه‌ای برای متغیر تعهد سازمانی کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه میزان تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی به‌طور معنی‌داری بیشتر از حد متوسط است. در میان ابعاد تعهد سازمانی نیز سطح معنی‌داری برای دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه در این دو بعد میانگین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی نیز بیش‌تر از حد متوسط می‌باشد. اما با توجه به اینکه در بعد تعهد مستمر سطح معنی-داری بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه در این بعد میانگین جامعه کمتر از سطح متوسط می‌باشد و در وضعیت مناسبی قرار ندارد.

پرسش ۲. وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی‌کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

بر مبنای دیدگاه اسپریتزر (۱۹۹۶) توانمندسازی روان‌شناختی، به‌عنوان یک مفهوم انگیزشی، متشکل از پنج بعد احساس معنادار بودن، خودکارآمدی، خودمختاری، تأثیرگذاری و اعتماد می‌باشد. مشابه با سؤال قبلی، در این سؤال نیز آزمون تی تک نمونه‌ای به‌منظور بررسی وضعیت این متغیر و ابعاد آن در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد استفاده شد. جدول ۲ نتایج مربوط به این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۲. وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

متغیر		میانگین	انحراف معیار	حد تعیین شده=۳		
				آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
توانمندسازی روان‌شناختی		۳/۷۸	۰/۵۵	۹/۷۶	۴۷	۰/۰۰
ابعاد	احساس معنی‌دار بودن	۴/۱۳	۰/۶	۱۲/۹۴	۴۷	۰/۰۰
	احساس شایستگی	۴/۱۲	۰/۷	۱۰/۴۲	۴۷	۰/۰۰
	احساس خودمختاری	۳/۹۳	۰/۷۸	۸/۲۲	۴۷	۰/۰۰
	احساس تأثیرگذاری	۳/۸۲	۰/۵۷	۹/۸۵	۴۷	۰/۰۰
	احساس اعتماد	۳/۱۴	۰/۹۸	۱/۰۲	۴۷	۰/۳۱۲

بر پایه جدول ۲، میانگین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۳/۷۸ می‌باشد که بالاتر از حد متوسط است. میانگین همه ابعاد آن نیز بالاتر از حد متوسط است که در این میان احساس معنی‌داری با میانگین ۴/۱۳ و احساس شایستگی با میانگین ۴/۱۲ بیشترین میانگین و احساس اعتماد با میانگین ۳/۱۴ کمترین میانگین را دارد.

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نیز نشان داد، برای متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، و احساس تأثیرگذاری سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه میانگین این متغیرها در جامعه مورد بررسی نیز از سطح متوسط بیش‌تر است. اما با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیر احساس اعتماد بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه میانگین بعد احساس اعتماد در جامعه مورد بررسی کمتر از حد متوسط (۳) است.

پرسش ۳. آیا بین متغیرهای فردی کتابداران (جنسیت، سابقه کار، و میزان تحصیلات) با توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

در پژوهش‌های زیادی به رابطه بین متغیرهای فردی چون جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار افراد با تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان اشاره شده است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ Choong, Wong, & Lau, 2012; Rawat, 2011). بر این اساس، رابطه بین متغیرهای فردی ذکر شده با تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در این پژوهش مورد سنجش قرار گرفت.

اولین متغیر فردی که رابطه آن با تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت، متغیر جنسیت بود. برای بررسی تفاوت هر یک از متغیرهای پژوهش برحسب جنسیت، از آزمون تی

مستقل[1] استفاده شده است. این آزمون برای مواردی به‌کار می‌رود که بخواهیم میانگین یک یا چند متغیر را در دو گروه مستقل مقایسه کنیم (واگان، ۱۳۸۴). نتایج مربوطه در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. مقایسه میزان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی برحسب جنسیت

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی‌داری
توانمندسازی روان شناختی	زن	۳/۸۵	۰/۵۹	۱/۲۴	۰/۲۱
	مرد	۳/۶۴	۰/۴۵		
تعهد سازمانی	زن	۳/۲۷	۰/۶۵	۱/۰۰۹	۰/۳۱
	مرد	۳/۱۱	۰/۴۱		

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون تی مستقل برای هر دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بیشتر از عدد ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض پژوهش رد می‌شود. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت تفاوت معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کارکنان زن و مرد وجود ندارد.

برای بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی با میزان تحصیلات، با توجه به آنکه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کمی و فاصله‌ای و میزان تحصیلات اسمی ترتیبی است، از این‌رو، می‌بایست برای تعیین همبستگی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شود. نتایج مربوط به بررسی تعهد سازمانی، توانمندسازی و میزان تحصیلات در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی و میزان تحصیلات

متغیر	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری	نتیجه
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۶۷۲	۰/۰۱۷	رابطه دارد
تعهد سازمانی	۰/۰۸۷	۰/۱۰۲	رابطه ندارد

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، برای متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. در نتیجه رابطه مثبت و معنادار بین میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و میزان تحصیلات آنها وجود دارد. این بدین معنی است که با افزایش میزان تحصیلات، میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران افزایش می‌یابد. اما همان‌طور که در

1. Independ T test

جدول ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برای متغیر تعهد سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد.

به‌منظور بررسی وضعیت دو متغیر تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی برحسب سابقه کار کتابداران نیز از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. این آزمون برای مواردی به‌کار می‌رود که بخواهیم میانگین یک یا چند متغیر را در بیش از دو گروه مستقل با یکدیگر مقایسه کنیم.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه میزان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی برحسب سابقه کار

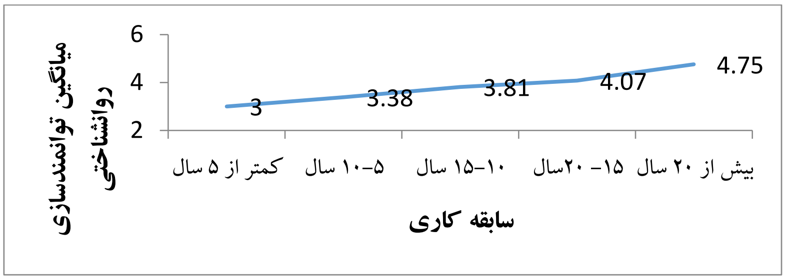
متغیر	گروه‌ها (سابقه کار)	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
توانمندسازی روان‌شناختی	میان‌گروهی	۱۰/۱۶	۴	۲۵/۵۴	۲۵/۴۵	۰/۰۰
	درون‌گروهی	۴/۲۹	۴۳	۰/۱		
	کل	۱۴/۴۵	۴۷	--		
تعهد سازمانی	میان‌گروهی	۵/۰۸	۴	۱/۲۷	۵/۰۲	۰/۰۲
	درون‌گروهی	۱۰/۸۷	۴۳	۰/۲۵		
	کل	۱۵/۹۵	۴۷	---		

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون برای دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت تفاوت معنی‌داری بین میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و تعهد سازمانی آنها برحسب سابقه کار وجود دارد.

اما برای اینکه بدانیم تفاوت بین کدام گروه‌ها است می‌بایست از آزمون‌های تعقیبی استفاده نمود. برای این منظور از آزمون کمترین تفاوت معناداری توکی[1] استفاده شد. این آزمون یکی از آزمون‌های تعقیبی است، که برای مقایسه زوجی تفاوت بین گروه‌های مختلف به‌کار می‌رود (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۸).

نتایج آزمون توکی برای متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نشان داد، میان میانگین گروه‌های کمتر از ۵ سال با ۵-۱۰ سال و گروه‌های ۱۰-۱۵ با ۱۵-۲۰ سال تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی بین میانگین گروه بیش از ۲۰ سال با همه گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین بین گروه کتابداران با سابقه کاری ۱۰-۱۵ و ۱۵-۲۰ سال با گروه‌های کمتر از ۵ سال و ۵-۱۰ سال تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نمودار ۱ تفاوت بین میانگین توانمندسازی روان‌شناختی افراد برحسب سطوح مختلف سابقه کاری را نشان می‌دهد.

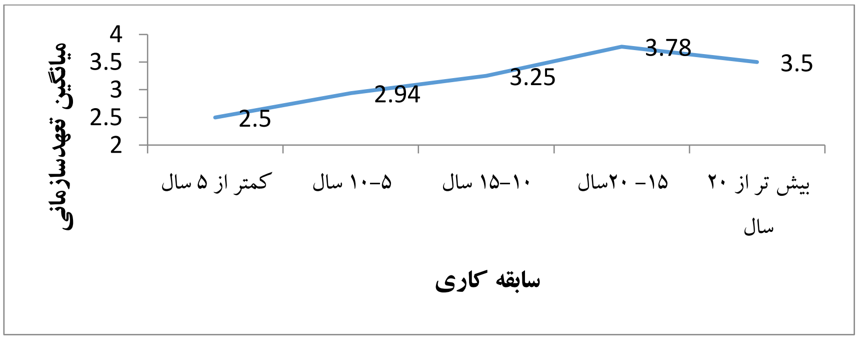
1. Tukey



نمودار ۱. میانگین توانمندسازی روان‌شناختی در سطوح مختلف سابقه کاری

به‌طور کلی، همچنان که نمودار ۱ نیز نشان می‌دهد، میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی با افزایش سابقه کاری آنها، رو به افزایش می‌یابد.

نتایج آزمون توکی برای متغیر تعهد سازمانی نیز نشان داد، تفاوت معناداری بین گروه کمتر از ۵ سال با ۵-۱۰ سال؛ ۵-۱۰ سال با ۱۰-۱۵؛ ۱۰-۱۵ با بیش‌تر از ۲۰ سال و ۱۵-۲۰ سال با بیش‌تر از ۲۰ سال وجود ندارد. اما بین میزان تعهد سازمانی در سایر گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. نمودار ۲ میانگین تعهد سازمانی را در گروه‌های مختلف سابقه کاری نشان می‌دهد.



نمودار ۲. میانگین تعهد سازمانی در سطوح مختلف سابقه کاری

بر پایه نمودار ۲، میانگین تعهد سازمانی با افزایش سابقه کاری افزایش می‌یابد، اما در سطح بیش‌تر از ۲۰ سال رشد کاهشی داشته و از میزان آن کاسته شده است.

فرضیه ۱. بین میزان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون پیرسون میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه
تعهد سازمانی - توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۳۱	۰/۰۰۲	رابطه دارد

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین، فرض پژوهش تأیید می‌شود. این بدین معنی است که رابطه مثبت و معنادار میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد.

فرضیه ۲. بین میزان تعهد سازمانی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، اعتماد، احساس تأثیرگذاری و خودمختاری) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معنی‌داری دارد.

هدف از این فرضیه این است که آیا میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی نیز رابطه وجود دارد یا خیر. مشابه به فرضیه قبلی با توجه به نرمال بودن متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون پیرسون میان تعهد سازمانی و بعدهای پنج‌گانه توانمندسازی روان‌شناختی

بعدها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه
احساس معنی‌دار بودن	-۰/۰۷۳	۰/۶۳	رابطه ندارد
احساس شایستگی	۰/۲۸۲	۰/۰۵	رابطه دارد
احساس خودمختاری	-۰/۰۵۱	۰/۷۳	رابطه ندارد
احساس تأثیرگذاری	۰/۴۶۵	۰/۰۲۶	رابطه دارد
احساس اعتماد	۰/۵۱۶	۰/۰۰	رابطه دارد

همان‌طور که از جدول ۷ پیدا است، در ابعاد احساس شایستگی، احساس تأثیرگذاری و احساس اعتماد سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود که بیانگر رابطه مثبت و معنادار میان تعهد سازمانی و ابعاد احساس شایستگی، احساس تأثیرگذاری و احساس اعتماد است. در دو بعد، احساس معنادار بودن و احساس خودمختاری، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بالاتر از ۰/۰۵ است، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه ۳. بین توانمندسازی روان‌شناختی با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

هدف این فرضیه بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد تعهد سازمانی است. برای بررسی این آزمون نیز با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج

مربوط به این آزمون در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۸. نتایج آزمون پیرسون میان توانمندسازی روان‌شناختی و بعدهای سه‌گانه تعهد سازمانی

بعدها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه
تعهد عاطفی	۰/۵۶۶	۰/۰۰	رابطه دارد
تعهد مستمر	۰/۳۷۵	۰/۰۰۹	رابطه دارد
تعهد هنجاری	۰/۲۴۸	۰/۰۸۹	رابطه ندارد

مطابق با داده‌های جدول ۸، سطح معناداری برای دو متغیر تعهد عاطفی و تعهد مستمر کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه در این دو بعد فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. یعنی رابطه مثبت و معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی و مستمر در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد. اما برای متغیر تعهد هنجاری سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه رابطه معنی‌داری میان تعهد هنجاری با توانمندسازی روان‌شناختی وجود ندارد.

نتیجه

همان‌گونه که پیشتر مطرح گردید، توجه به تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مهمی بر افزایش عملکرد آنان در راستای رشد و تعالی سازمان دارد. کارکنان متعهد برای سازمان نوعی مزیت رقابتی محسوب می شوند. از طرفی، کارکنان هنگامی کارایی و اثربخشی لازم را برای سازمان خواهند داشت که افزون بر متعهد بودن، از توانمندی و مهارت بالایی نیز برخوردار باشند. بر این اساس، داشتن کارکنان متعهد و توانمند همواره یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها بوده و سازمان‌ها برنامه‌هایی را برای توسعه تعهد و توانمندسازی کارکنان در نظر می‌گیرند. کتابخانه‌ها نیز مانند هر سازمان دیگر برای پیشبرد اهداف و برنامه-های خود نیازمند کارکنان متعهد و توانمند هستند. از این‌رو، نظر به اهمیت دو متغیر تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان، بررسی وضعیت این دو متغیر و رابطه بین آنها در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد، میانگین نمرات توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در حد متوسط است. نتایج پژوهش‌های موغلی، حسن‌پور و حسن‌پور (۱۳۸۸) و زنجانی‌زاده، نوغانی و حسامی (۱۳۸۸) نیز، وضعیت متوسط این متغیرها را در سازمان‌های مورد بررسی گزارش نمودند. در میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین میانگین و تعهد مستمر کمترین میانگین را به‌دست آورند. در میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی نیز، بیشترین میانگین مربوط به دو بعد احساس معنی‌دار بودن و احساس شایستگی بود که دارای میانگین بالاتر

از ۴ بودند که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب آنها در جامعه مورد بررسی است. کمترین میانگین نیز مربوط به بعد احساس اعتماد بود که البته در عین‌حال میانگین این بعد نیز بالاتر از حد متوسط بود.

بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز نشان داد، رابطه مثبت و معنادار میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد. بدین معنی‌که با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. در این راستا، نتایج اغلب پژوهش هایی که در این حوزه انجام شده است نیز (میرکمالی و دیگران، ۱۳۸۸؛ Janssen, 2004, Bhatnagar, 2005) حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کتابداران نیز نشان داد، میان ابعاد احساس شایستگی، احساس تأثیرگذاری و احساس اعتماد و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همان‌طور که پیشتر مطرح شد، احساس شایستگی یا خودکارآمدی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام می‌دهد. بر این اساس وقتی افراد در سازمان احساس شایستگی نمایند و احساس کنند که از عهده وظایف خود به‌خوبی برمی‌آیند، دور از انتظار نیست که تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. همچنین با توجه به اینکه معمولاً کارکنانی که وظایف خود را به‌خوبی در سازمان انجام می‌دهند، سازمان نیز ارزش و احترام بیشتری برای آنها قائل است، از این جهت این مسئله نیز می‌تواند باعث افزایش تعهد آنها نسبت به سازمان شود. در این راستا، نتایج پژوهش حسینی‌نسب، میکائیلی‌منیع و اقبالی قاضی‌جهانی (۱۳۸۹) و نجفی و همکاران (۲۰۱۱) نیز رابطه مثبت و معنادار میان احساس شایستگی و تعهد سازمانی را گزارش نمودند. احساس تأثیرگذاری نیز به میزان توانی که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد گفته می‌شود. از لحاظ منطقی، افرادی که در سازمان تأثیرگذار هستند، نقش پررنگی در مسائل سازمانی دارند و این افراد معمولاً با توجه به اینکه در سازمان مهم تلقی می‌شوند تعهد بیشتری نیز نسبت به سازمان دارند. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش حسینی‌نسب، میکائیلی‌منیع و اقبالی قاضی جهانی (۱۳۸۹) و موغلی، حسن‌پور و حسن پور (۱۳۸۸) مطابقت دارد. احساس اعتماد نیز، به میزان اعتماد کارکنان به سازمان اشاره دارد. افرادی که احساس اعتماد دارند، مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد و متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان (حتی در مقام زیردست) بی‌طرفانه رفتار خواهد شد. این افراد حس خوبی به سازمان دارند و به تبع آن تعهد سازمانی بالایی نیز دارند. راوات (۲۰۱۱) و حسینی‌نسب، میکائیلی‌منیع و اقبالی قاضی جهانی (۱۳۸۹) نیز به رابطه مثبت میان احساس اعتماد

و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند. اما در رابطه با دو بعد احساس معنادار بودن و احساس خودمختاری نیز اگرچه در پژوهش‌های حسینی‌نسب، میکائیلی‌منیع و اقبالی قاضی جهانی (۱۳۸۹)، نجفی و همکاران (۲۰۱۱) و راوات (۲۰۱۱) رابطه مثبت و معنادار آنها با تعهد سازمانی گزارش شده است اما در این پژوهش این رابطه مورد تأیید قرار نگرفت که این وضعیت می‌تواند تحت تأثیر شرایط متفاوت جامعه مورد بررسی یا دیگر متغیرهای سازمانی باشد. در این پژوهش علاوه بر اینکه رابطه بین ابعاد توانمندسازی با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت، رابطه بین توانمندسازی با ابعاد تعهد سازمانی نیز مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری میان توانمندسازی روان‌شناختی و دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد. اما برای متغیر تعهد هنجاری این رابطه معنادار نبود.

همچنین بررسی رابطه بین متغیرهای فردی کتابداران (جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار) با دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی نشان داد، تفاوت معناداری بین میزان توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی در کارکنان زن و مرد وجود ندارد. بین میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و میزان تحصیلات آنها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، بدین معنی‌که با افزایش میزان تحصیلات، میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران افزایش می‌یابد. اما یافته‌ها نشان داد، بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین بررسی میزان دو متغیر توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی برحسب سابقه کار کتابداران نیز نشان داد، تفاوت معناداری میان توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کتابداران براساس سابقه کار وجود دارد. بیشترین میانگین توانمندسازی روان شناختی مربوط به کتابداران با سابقه کاری بالاتر از ۲۰ سال بود و بیشترین میانگین تعهد سازمانی را نیز کتابداران با سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال داشتند، در هر دو متغیر نیز کتابداران با سابقه کاری کمتر از ۵ سال کمترین میانگین را به‌دست آورند. در مجموع می‌توان گفت با افزایش سابقه کار، میزان دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کتابداران افزایش می‌یابد.

به‌طور کلی همان‌طور که پیشتر مطرح شد، افزایش میزان تعهد سازمانی در کارکنان تأثیر فراوانی بر بهبود عملکرد کارکنان و سازمان دارد. از طرفی نتایج این پژوهش ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های مشابه نشان داد، توسعه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. از این‌رو، لازم است مدیران کتابخانه‌ها به‌خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی برنامه‌هایی را برای توانمندسازی هر چه بیشتر کتابداران مدنظر قرار دهند. توانمندسازی کتابداران علاوه بر اینکه باعث بهبود عملکرد آنها

می‌شود، زمینه توسعه تعهد سازمانی آنها را نیز فراهم می‌سازد. بر این اساس، در انتهای این پژوهش راهکارهای زیر به‌منظور افزایش توانمندسازی کتابداران پیشنهاد می‌گردد:

- فراهم آوردن منابع و امکانات لازم برای کتابداران جهت انجام صحیح وظایف؛
- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی به‌منظور توسعه توانمندی‌های علمی، فنی و روان‌شناختی کتابداران؛
- ارزش قائل شدن برای نقشی که کتابداران در پیشبرد برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه دارند؛
- سهیم کردن کتابداران در تصمیمات و مسائل سازمانی؛
- دادن اختیار کافی به کتابداران و تشویق و حمایت از کتابداران توانمند؛
- رابطه دوستانه و مبتنی بر اعتماد بین مدیران و کتابداران؛
- توجه به ایده‌ها و برنامه‌های خلاقانه‌ای که توسط کتابداران مطرح می‌شود؛
- تدوین نظام پاداشی خوبی که برای کتابداران خلاق و توانمند ارزش قائل باشد.

کتابنامه

آذر، عادل؛ مؤمنی، منصور (۱۳۸۷). *کاربرد آمار در مدیریت*. تهران: سمت.

ابیلی،خدایار؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل بیمارستان‌های شهر زاهدان. *طلوع بهداشت*،۲۶: ۲۶-۳۹.

باقری، مسلم؛ تولایی، روح‌الله (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۳۰: ۷۴- ۹۶.

حسینی‌نسب، داوود؛ میکائیلی‌منیع، فرزانه؛ اقبالی قاضی جهانی، نسرین (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *فصلنامه علوم‌تربیتی*، ۹ (۳): ۲۷- ۴۹.

زاهدی، شمس‌السادات؛بودلایی،حسن؛ستاری‌نسب، رضا؛ کوشکی‌جهرمی، علیرضا (۱۳۸۸). تحلیل رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی. *رشد فناوری*، ۲۴: ۵۹-۶۹.

زنجانی‌زاده، هما؛ نوغانی، محسن؛ حسامی، زهرا (۱۳۸۸). میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. *مطالعات اجتماعی ایران*، ۳ (۳): ۸۶-۱۱۰.

دیانی، محمدحسین (۱۳۸۷). *گلوگاه‌های پژوهش در علوم اجتماعی*. مشهد: انتشارات کتابخانه رایانه‌ای.

عبداللهی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)*. تهران: نشر ویرایش.

قلی‌زاده آذری، مهرداد؛ سعیدی، سمانه (۱۳۸۸). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اثربخشی سازمانی. *تدبیر*، ۲۱۲: ۳۰-۲۶.

موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر؛ حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی*، ۱ (۲): ۱۱۹- ۱۳۳.

Allen, N. J.; Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

Baild, J. (2006). *The Intent Leave: An Investigation of Empowerment Mechanism, job satisfaction, and organizational commitment Among Technical College Employees*. Unpublished dissertation, Cappella University.

Bhatnagar, J. (2005). The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in Indian Managers. *MDI*, 8 (4): 419-433.

Choong, Y.; Wong, K.; Lau, T. (2012). Organizational Commitment: an Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3 (2): 51-64.

Greasley, K.; Bryman, A.; Dainty, A.; Price, A.; Soetanto, R.; & King, N. (2005). Employee Participation of Empowerment. *Employee Relation*, 27(4): 354-368.

Janssen, A. (2004). The Barrier Effect of Conflict with Superiors in the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment. *Work & Stress*. 18 (1): 56-65.

Menon, T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (1): 153-154.

Najafi, S.; Noruzy, A.; Khezri Azar, H.; Nazari-Shirkouhi, S.; Dalvand,M. (2011). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: an Empirical Model. *African Journal of Business Management*, 13 (5): 5241-5248.

Rawat, S. (2011). Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees: an Empirical Study. *2nd International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences*. Available at: www.ipedr.com/vol17/26-CHHSS%202011-H10008.pdf.

Sallee, A.; Flaherty, K. (2003). Enhancing Salesperson Trust: An Examination of Managerial Values, Empowerment, and the Moderating Influence of SBU strategy. *Journal of Selling or sales management*, 23 (4): 299-310.

Sasiadek, S. (2006). *Individual Influence Factors That Impact Employee Empowerment: A Multi Case Study*. Unpublished dissertation, Capella University.

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.

Thomas K.; Velthouse B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of intrinsic Task Motivation. *AMR*, 15(4): 666-681.

Watkins, A. (1991). The Relationship between Communications Effect, Job Alternative, and Voluntary Turnover Intentions. *southern communication jounal*, 41 (3): 198-209.

Wetten. D. A.; Cameron, K. (1998). *Developing management skills*. New York: Addison-Wesley, Wheelan.

Wilkinson, A. (1998). Empowerment: Theory and Practice. *Personnel review*, 27(1): 40-56.

Wood, N. (2008). *A study on The Relationship between Perceived Leadership Styles s of Hospital Clinical Leaders and Perceived Empowerment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of subordinate Hospital Nurses in a Management Position*, Unpublished dissertation.